

472

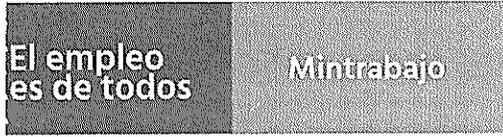
Servicios Postales Nacionales S.A. MII 900.062.917-9 DC 25 G 05 A 5
Atención al usuario: (07) 4722600 - 01 8000 111 210 - servicioalcliente@spn.gov.co

Remitente

Nombre/Razón Social: CARLOS ALBERTO MARTINEZ VILLALOBOS
Dirección: MED. CASAS BARRIO COYUP
Ciudad: EL PASO CESAR
Departamento: CESAR
Codigo postal: 200001485
Fecha admisión: 18/12/2019 15:57:05

Destinatario

Nombre/Razón Social: MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Dirección: CARRERA 19 No 13B-37 Barrio
Ciudad: VALLEDUPAR
Departamento: CESAR
Codigo postal: 200001485
Envío: RA2221662500



Valledupar, 16 de diciembre del 2019

CARLOS ALBERTO MARTINEZ VILLALOBOS
Calle D Casa 29 Barrio Coyup
Valledupar, Cesar

Publicar Pag Web

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2019732000100001394
		Fecha	2019-12-16 04:17:43 pm
Remitente	Sede	D. T. CESAR	
	Depen	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL	
Destinatario	CARLOS ALBERTO MARTINEZ VILLALOBOS		
Anexos	0	Folios	1
COR08SE2019732000100001394			

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO DE LA RESOLUCION No. 614 DE OCTUBRE 29 DE 2019

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a **CARLOS ALBERTO MARTINEZ VILLALOBOS**, a través el cual se dispuso a dictar acto definitivo **Nó. 614 DE OCTUBRE 29 DE 2019**, por la cual se resuelve una investigación administrativa. Proferido por el INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - COORDINADOR(A) de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control.

En consecuencia se entrega un anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión, se le advierte que la notificación se considerara surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente empezara a correr diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante la COORDINADORA si se presenta el Recurso de Reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante el DIRECTOR TERRITORIAL si se presenta solo el Recurso de Apelación.

Atentamente,

ELISA LORENA CASELLES ALGARÍN
Inspectora de Trabajo

DIRECCION TERRITORIAL CESAR
Carrera 19 No 13B-37 Valledupar Cesar
PBX: (1)3779999 Ext. 20210
dtesesar@mintrabajo.gov.co

1
2

3
4

5
6



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No 614

(Octubre 29 de 2019)

“Por medio de la cual se Archiva Una Investigación Administrativa”

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCIÓN INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR

En ejercicio de sus facultades y en especial las conferidas por el Decreto 4108 del año 2011, la Resolución 2143 del año 2014, Decreto 1072 del año 2015, la Resolución 3111 del año 2015 y el artículo Artículo 47 y S.S. del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes.

INDIVIDUALIZACIÓN DEL IMPLICADO

Se decide de fondo en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa **SERO SERVICIOS OCASIONALES SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA** identificada con el NIT No 860074408 - 9 con domicilio en la Carrera 45 A No. 93 – 86 Bogotá D.C, representada legalmente por LINA MARIA RESTREPO BOTERO y/o quien haga sus veces al momento de la notificación de esta decisión.

ANTECEDENTES.

Que el día 26 de septiembre del año 2018, el señor CARLOS ALBERTO MARTINEZ VILLALOBO, presento querrela administrativa contra la empresa SERO S.A.S fundamentada en los siguientes hechos:

- *“Que laboro para la empresa querrellada en desarrollo de diferentes contratos desde el 22 de julio del año 2015 hasta el 22 de septiembre del año 2018 desempeñando el cargo de técnico mecánico, asignado al turno B donde laboraba 10 días y descansaba 5. Que la empresa SERO lo llamo a descargos el día 17 de septiembre del año 2018, por ausencia laboral sin justificación durante los días 7,8,9,10 y 11 de septiembre del año 2018. Que no es cierto que se haya ausentado sin justificación debido a que su último turno comenzó el día 18 de agosto y termino el 06 de septiembre, por lo tanto le correspondía descansar los días 7,8,9,10 y 11 de septiembre del año 2018, aunque el turno del 28 al 06 no lo había trabajado completo por motivo de incapacidad, la empresa toma como abandono de trabajo porque no trabaje el turno completo aun sabiendo que estaba incapacitado y lo que pretendían era que los días compensatorios se presentara a trabajar sabiendo que eran sus descansos compensatorios y bajo ninguna norma se le podía obligar a laborar un día de descanso si el no lo aceptaba. Que la empresa tenia conocimiento de que ha tenido 13 días de incapacidad por un problema de salud en su muñeca derecha en la que se realizó una resonancia magnética el día 13 de septiembre de la misma anualidad. Que el día en que le enviaron al correo electrónico la terminación del contrato siendo las 5:00 de la tarde se encontraba en espera en el servicio de urgencias del hospital a donde había llegado como a las 4:00 de la tarde. Que solicita se investigue las malas practicas de la empresa SERO S.A.S a quien le ha entregado todo su talento humano eficiencia y honestidad”.*

Con fundamento a lo anterior, este despacho mediante auto No. 1039 de fecha 12 de octubre del año 2018, inició una Averiguación preliminar contra la empresa SERO.S.AS, auto que fue debidamente comunicado a las partes mediante oficio No. 1210 y 1209 de fecha 17 de octubre del año 2018.

En respuesta a lo anterior, la querrellada presento escrito de fecha 25 de octubre del año 2018 en los siguientes términos:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una Investigación Administrativa"

- Que, por los mismos hechos presentados en la querrela, el querellante presento acción de tutela la cual esta pendiente de resolver y que cursa en el Juzgado Promiscuo Municipal de la Jagua de Ibirico. Que por ello es claro que el caso que nos ocupa debe tramitarse ante la jurisdicción ordinaria laboral, para que sea esta quien se encargue de esclarecer los hechos materia de la presente querrela, debido a que este Ministerio carece de competencia para resolver de fondo el asunto. Que el querellante no tenia fuero de salud al momento de la terminación del contrato. Que el querellante no era limitado o discapacitado físico al momento de la finalización del vinculo laboral por lo que no es sujeto de protección en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Que para el ultimo contrato firmado por el querellante que inicio el 1° de noviembre del año 2017 y finalizo el 22 de septiembre del año 2018 con ocasión a una justa causa, el señor Carlos Alberto no era una persona en estado de debilidad manifiesta. Que la querrellada cancelo al querellante su respectiva liquidación final de sus prestaciones sociales establecidas en Ley. Que el querellante no se encontraba incapacitado al momento de la terminación de su contrato de trabajo. Que durante la ejecución del ultimo contrato este solo presento 06 incapacidades de corto tiempo (las cuales se relacionaron en el escrito) y a la fecha de terminación del contrato el querellante no se encontraba incapacitado, con lo que se puede demostrar con suficiente claridad que la terminación del contrato obedeció a una justa causa comprobada y no a su estado de salud.

Mediante auto No. 1205 de fecha 03 de diciembre del año 2018, esta coordinación le comunica a la querrellada que existe merito para dar inicio al procedimiento administrativo sancionatorio, auto que es debidamente comunicado a las partes mediante oficio 0005 del 09 de enero del año 2019.

FORMULACION DE CARGOS

Que mediante auto No. 062 de fecha 25 de enero del año 2019, esta coordinación formulo cargos a la querrellada. Auto que fue debidamente notificado a las partes vía correo electrónico y notificado personalmente a la apoderada de la querrellada el día 20 de marzo del año 2019.

DESCARGOS

El día 11 de abril del año 2019 la apoderada de la querrellada presento escrito de descargos en los siguientes términos:

- Que en el auto de formulación de cargos se incurrió en yerros sustanciales como lo es la falsa motivación, debido a que al querellante se le otorgaron las garantías propias de un proceso disciplinario ajustado al debido proceso, por lo que no existió violación del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo ni de lo contenido en la sentencia C- 593 del año 2014, lo anterior sin perjuicio de que se trata de un despido sin justa causa.
- *Que SERO cumplió con todas las etapas procesales dentro del proceso disciplinario que se siguió contra el trabajador según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa por haber incurrido en una conducta contraria a este, por lo que el Ministerio de trabajo no tendría ninguna justificación para continuar con la investigación administrativa y mucho menos sancionar, siendo entonces la consecuencia legal el archivo de la investigación.*
- *Que para el despido con justa causa no se necesita agotar el procedimiento disciplinario según la sentencia de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia SL-14442018 (58083) del 24 de abril del año 2018.)*
- *Que SERO si apporto al despacho dentro del proceso administrativo que nos ocupa las piezas documentales que componen el proceso disciplinario adelantado al señor CARLOS ALBERTO MARTINEZ, que es falsa la afirmación hecha por el Ministerio de Trabajo que como razón para formular cargos que la empresa no apporto al despacho el procedimiento sancionatorio seguido al extrabajador Carlos Alberto Martínez. Que esta argumentación resulta infundada para sustentar la presunta violación a normas laborales, de hecho, si el Ministerio consideraba que hacía falta*

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una Investigación Administrativa"

documentación para comprobar la presunta falta debió requerir a SERO a fin de constatar el cumplimiento o no de la norma. II) Yerrores procedimentales por violación al artículo 47 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. III) Violación al derecho de defensa y contradicción debido a que el despachó no valoró las pruebas aportadas al proceso y por último falta de competencia. Y solicita el archivo del proceso".

PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

POR PARTE DE LA QUERELLANTE:

- Parte de la Historia clínica contenida en 62 folios
- Carta de terminación de contrato de fecha 22 de septiembre del año 2018

POR PARTE DE LA QUERELLADA:

- Escrito presentado por la apoderada de la empresa **SERO SERVICIOS OCASIONALES SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA**, de fecha de inicio 25 de octubre de 2018.
- Certificado de existencia y representación de la empresa SERO S.A.S
- Contrato de trabajo por el término que dure la realización de la obra o labor determinada.
- Carta de terminación del contrato de trabajo.
- Orden médica para exámenes de egreso.
- Copia de la liquidación del contrato.
- Copia de pago virtual de la liquidación del contrato del Banco de Bogotá.
- Copia del proceso disciplinario del señor CARLOS ALBERTO MARTINEZ.
- Copias planillas de pago de seguridad social integral.
- Copias de comprobantes de pago sin firma.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Tenemos que en materia de competencia el artículo 17 del Código Sustantivo del Trabajo, expresa que "La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del trabajo. A su vez, el artículo 485 del mismo Código establece que "La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno o el mismo Ministerio lo determine".

La Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, a través de la cual se le asigna competencia a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo resolvió en su artículo 2 crear en las Direcciones Territoriales de Antioquia, Atlántico, Bogotá D.C., Bolívar, Cesar, Magdalena, Norte de Santander, Santander, y Valle del Cauca. Los siguientes Grupos Internos de Trabajo:

Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites
Grupo de resolución de Conflictos – Conciliaciones
Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Y le asigno funciones específicas a cada Coordinador de Grupo, en dicha Resolución igualmente se puede ver que en el numeral 5 literal c) del artículo 2 dispuso que una de las funciones del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control es la de ejercer inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de normas laborales en lo individual y colectivo, de seguridad social en pensiones y empleo, e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes. Luego el caso es competencia de este despacho.

Ahora bien, en el caso concreto, la actuación inicia con escrito de fecha 26 de septiembre del año Dos Mil Dieciocho (2018), donde el señor **CARLOS ALBERTO MARTINEZ VILLALOBO** presenta querrela Administrativa Laboral, contra la empresa **SERO SERVICIOS OCASIONALES SOCIEDAD POR ACCIONES**

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una Investigación Administrativa"

SIMPLIFICADA, motivada en la terminación de su contrato de Obra o Labor Contratada, estando con problemas de salud.

Ante lo anterior este despacho a través de Auto No. 062 del 25 de enero de 2019, da inicio al procedimiento administrativo sancionatorio contra la empresa **SERO SERVICIOS OCASIONALES SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA** y realizo la siguiente formulación: **CARGO PRIMERO:** Tenemos que de los hechos y pruebas se puede evidenciar que presuntamente SERO SERVICIOS OCASIONALES, viola el artículo 115 del C.S.T en ampliación de lo estipulado en el precedente jurisprudencial Sentencia C – 593 del año 2014, en relación con la aplicación del debido proceso en los procesos disciplinarios que deben estar regulados en el reglamento de trabajo de la empresa SERO SERVICIOS OCASIONALES, considerándose que este no esta actualizado con lo ordenado en la sentencia C 593 de 2014 al no aportar a este despacho el procedimiento seguido en contra del extrabajador **CARLOS ALBERTO MARTINEZ VILLALOBO** para darle por terminada la vinculación laboral con esta empresa.

Previo el análisis de las pruebas, descargos y alegatos aportadas al proceso tanto del querellante como de la querellada, procede este despacho a pronunciarse de fondo sobre el auto de formulación de cargos No. 062 de fecha 25 de enero del año 2019 de la siguiente manera:

En cuanto a la violación del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo en ampliación de lo estipulado en el precedente jurisprudencial Sentencia C – 593 del año 2014 por el cual se le formulo cargos a la querellada, considera este despacho que: le asiste razón a la querellada cuando manifiesta que este Ministerio no tiene la competencia para imponer sanciones por el presunto incumplimiento del precepto Constitucional antes mencionado por las siguientes razones:

Tenemos que el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo establece lo siguiente: **ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES.** <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el <sic> empleador, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Siendo, así las cosas, tenemos que, la norma anteriormente transcrita contiene tres premisas como son: a) Dar la oportunidad de ser oído al trabajador inculpado b) estar acompañado de dos representantes del sindicato a que este pertenezca y c) no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

De lo anterior tenemos que la empresa cito a audiencia de descargos al querellante el día 17 de septiembre del año 2018, diligencia que se llevó a cabo el día 18 de septiembre del año 2018 donde se le presento un cuestionario de preguntas que fueron absueltas por el querellante, y de esta forma se le dio la oportunidad de ser escuchado y ejercer su derecho de defensa. En vista de que hasta el momento no se ha mencionado la existencia de un sindicato en la empresa, esta exigencia de la norma no aplica en el presente caso. En este orden de ideas, tenemos que la querellada le dio la oportunidad al trabajador de ser escuchado y por ende el ejercicio de su derecho de defensa.

Ahora bien, en la Sentencia C – 593 del año 2014, establece la Corte Constitucional lo siguiente:

- *“En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente”*

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una Investigación Administrativa"

- De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad, y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados". Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:
- *"La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;*
 - *la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;*
 - *el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;*
 - *la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;*
 - *el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*
 - *la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y*
 - *la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones".*

Con fundamento en lo anterior, tenemos que, en la comunicación enviada al señor CARLOS ALBERTO MARTINEZ donde le comunican el día y la hora para dar inicio al proceso disciplinario, el querellante tuvo la oportunidad de ser escuchado en dicha audiencia en ocasión de ejercer su derecho a la defensa, no es menos cierto que esa comunicación no contenía los parámetros mínimos establecidos por la Corte Constitucional en la Sentencia C – 593 del año 2014, los cuales dan verdaderas garantías al trabajador al ejercicio de su derecho al debido proceso, dicho por la Corte Constitucional como son: i) las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; ii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; iii) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

A pesar de lo anterior, este despacho no puede pronunciarse respecto a si existió o no violación al debido proceso en el proceso disciplinario que siguió la querellada contra el querellante debido a que el fundamento jurídico de la presunta violación es un precepto jurisprudencial y no una norma laboral contenida en el Código Sustantivo del Trabajo, situación que nos aparta del tema para poder decidir de fondo al no ser de nuestra competencia, ya que de hacerlo estaríamos invadiendo las competencias de los jueces de la república a quienes si les compete esa decisión, tal como se encuentra consagrado en el Decreto Ley 2758 de 1948 o Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la cual prescribe que la jurisdicción ordinaria laboral conoce entre otros asuntos de "los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo". Tampoco corresponde a este despacho entrar a sancionar a la empresa querellada por no haber incluido hasta este momento en el reglamento interno de trabajo los parámetros que establece la Corte Constitucional en la mencionada sentencia ya que estaríamos de igual forma desbordando nuestras competencias

De lo anterior este despacho considera que existe **CONTROVERSIA** en la presente investigación, en cuanto a si realmente existió o no violación al derecho al debido proceso del querellante por parte de la empresa

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una Investigación Administrativa"

SERO S.A.S al no implementar los parámetros establecidos por la Corte Constitucional en la sentencia C – 593 del año 2014 en los procesos disciplinarios que siguió contra el señor CARLOS ALBERTO MARTINEZ, lo que nos aparta para imponer medida de policía laboral.

Así lo prohíbe el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo,

*Artículo 486: "Atribuciones y sanciones. 1. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. **Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque si para actuar en esos caso como conciliadores...**"*

Lo anterior, ha sido ampliamente señalado por el Consejo de Estado al señalar:

"A las autoridades del Ministerio de Trabajo en ejercicio del poder de policía administrativa que les confiere el decreto 2351 de 1965, sólo les corresponden funciones de vigilancia, protección, control y prevención en el campo laboral, cosa muy distinta al conocimiento y decisión de controversias de índole jurídica, que son de competencia exclusiva de la rama judicial. Y es incuestionable en el caso sub - lite, que los actos administrativos enjuiciados entraron a dirimir un litigio, que trajo como consecuencia que las referidas autoridades interpretaran disposiciones legales y convencionales en las resoluciones acusadas, las cuales no contienen simplemente decisiones administrativas, sino que son verdaderas providencias que al definir una controversia jurídica declaran un derecho a favor de los trabajadores a destajo, lo que les está vedado expresamente por el referido artículo 41, que les señala el ámbito para el ejercicio de la funciones de policía administrativa.

Es indudable que constituye deber de las autoridades de trabajo procurar el cumplimiento de las normas sustantivas laborales, correspondiéndoles una función fundamentalmente preventiva y de vigilancia, que en algunos casos se torna coercitiva frente a derechos ciertos e indiscutibles, pero nunca respecto a aquellos que, por no tener estas características, son objeto de controversia o conflicto, cuya resolución, como se anotó, corresponde a la autoridad jurisdiccional competente." CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO - SECCIÓN SEGUNDA. Consejero ponente: JOAQUIN BARRETO RUIZ. Santa Fe de Bogotá D.C., veinte (20) de abril de mil novecientos noventa y tres (1993). Radicación número: 4527

Es por ello que, para este despacho es claro que estamos frente a hechos que revisten características litigiosas y que, al tenor de la Ley, corresponde a la justicia ordinaria Laboral dirimir la controversia, puesto que desbordan nuestra competencia, Maxime cuando ya ha habido un pronunciamiento del Juez Constitucional donde remite el litigio a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta la competente para dirimir el conflicto.

Frente al tema se ha dicho constantemente por la jurisprudencia y por disposición legal que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no están facultados para declarar ni reconocer derechos individuales ni dirimir CONTROVERSIAS JURÍDICAS, decisión ésta, atribuida a los jueces de la república. En el presente caso sin duda alguna se necesita hacer un juicio de valor para interpretar y determinar la existencia de unos hechos, lo que implica reconocer derecho en favor de una persona en particular, lo cual no le es atribuible a los funcionarios del Ministerio del Trabajo como se ha sostenido.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una Investigación Administrativa"

Con base a las consideraciones anotadas, éste despacho considera pertinente, no continuar con la actuación Administrativa y en consecuencia se dispondrá el archivo de la presente Investigación Administrativa, en mérito de lo expuesto:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente actuación Administrativa seguida contra la empresa **SERO SERVICIOS OCASIONALES SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA** identificada con el NIT No 860074408 - 9 con domicilio en la Carrera 45 A No. 93 - 86 Bogotá D.C, representada legalmente por LINA MARIA RESTREPO BOTERO y/o quien haga sus veces al momento de la notificación de esta decisión.

ARTICULO SEGUNDO: En ejercicio de la facultad preventiva de la que goza este ministerio, se recomienda a la empresa **SERO SERVICIOS OCASIONALES SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA** incluir en su reglamento interno de trabajo en la mayor brevedad posible, los parámetros establecidos por la Corte Constitucional para el proceso disciplinario sancionatorio.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a los interesados, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR a las partes jurídicamente interesadas que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de REPOSICIÓN ante la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Cesar y en subsidio el de apelación ante el Director Territorial del Ministerio del Trabajo del Cesar, interpuestos estos, debidamente fundamentados por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Valledupar a los veintinueve (29) días del mes de octubre del año 2019


RUBY MARIA FONTALVO CABARCAS

Coordinador Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyectó: Ytorrenegra
Revisó y Aprobó: Rfontalvo

<input type="checkbox"/> Duplicar	<input checked="" type="checkbox"/> Original	Fecha: 30/12/2019	Valor: 3112141
<input type="checkbox"/> Proceso		C.C. Alvaro Rodríguez	
Observaciones:		C.C. 1.065.831.738	
Cosa amovible con blanco			